

## IFA Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Belästigung

*Als internationale Organisation bringt die IFA Mitglieder aus unterschiedlichen Kulturen, mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen zusammen. Belästigung wird in verschiedenen Kulturen unterschiedlich wahrgenommen. Die IFA hat sich dazu verpflichtet, ein sicheres und unterstützendes Umfeld zu schaffen, das auf Respekt basiert, und in welchem die Mitglieder rücksichtsvoll mit verschiedenen Kulturen und deren Verhaltensnormen, die die IFA Gemeinschaft ausmachen, umgehen.*

Die IFA ist sich bewusst, dass nicht alle Personen, die Belästigungen ausgesetzt sind, eine formelle Beschwerde einreichen werden, was jedoch nicht die Notwendigkeit einer unterstützenden Umgebung vermindert, in der alle ihr Potenzial voll ausschöpfen können.

Der Begriff "Beschwerdeführer" bezieht sich auf die Person, die belästigt wird oder wurde. Der Begriff "Beschuldigter" bezieht sich auf die Person, gegen die eine Beschwerde erhoben wird.

### GRUNDSATZERKLÄRUNG

Die IFA verpflichtet sich, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Menschen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jeder Einzelne hat das Recht auf Teilnahme und Arbeit in einem Umfeld, das die Chancengleichheit fördert und Diskriminierungen verhindert. Die IFA bestätigt hiermit ihre Verpflichtung zur Olympische Charta und insbesondere ihren Grundprinzipien.

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung. Belästigung ist durch die Menschenrechtsgesetzgebung verboten und gilt in vielen Staaten der Welt als rechtswidrig.

Die IFA verpflichtet sich, ein Sportumfeld zu schaffen, das ausnahmslos frei von jeglicher Belästigung ist.

### ANWENDUNG DER RICHTLINIE

Diese Richtlinie gilt für alle IFA Mitgliedsverbände und IFA Regionalverbände sowie für alle Funktionäre, Spieler, sowie deren Umfeld und Personen, die an Tätigkeiten der IFA beteiligt sind.

Diese Richtlinie gilt für Belästigungen, die im Rahmen des IFA Arbeitsbereiches, aller Tätigkeiten der IFA und IFA Veranstaltungen auftreten können. Sie gilt auch für Belästigungen die außerhalb des IFA Geschäfts, Aktivitäten und Veranstaltungen erfolgen, wenn die beteiligten Personen mit der IFA in Verbindung stehen und diese Belästigungen das IFA Arbeits- und Sportumfeld beeinträchtigen.

Ungeachtet dieser Richtlinie hat jede Person, die von Belästigung betroffen ist, das Recht, rechtliche Schritte einzuleiten, auch wenn im Rahmen dieser Richtlinie bereits Maßnahmen ergriffen werden.

## **DEFINITIONEN**

Psychologische und/oder physische Belästigung hat viele Formen, kann aber im Allgemeinen definiert werden als anhaltende Äußerung, Verhalten oder Geste, die sich an eine Person oder Gruppe von Personen richtet, die beleidigend, einschüchternd, demütigend, bössartig, erniedrigend, oder verletzend ist. Ein solches Verhalten hat den Zweck oder die Wirkung, die Leistung einer Person zu beeinträchtigen, ihren Ruf, ihre Würde und ihr Ansehen zu schädigen und kann eine einschüchternde, feindliche oder beleidigende Atmosphäre schaffen.

Für die Zwecke dieser Richtlinie wird jede Form der Belästigung als unerwünschte, oft anhaltende, Behandlung definiert. Sie kann insbesondere Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, religiösem Hintergrund und Rasse umfassen, wird aber nicht darauf beschränkt:

- schriftlicher oder verbaler Missbrauch oder Drohungen
- gezielte, unangemessene Kommentare
- Witze, unzüchtige Kommentare oder Anspielungen
- Spott über Körper, Kleidung, Familienstand oder Sexualität
- Anschreien und/oder Mobbing
- Verspottung oder Untergrabung von Leistung oder Selbstachtung
- sexuelle, homophobe, rassistische oder andere diskriminierende Beschmierungen
- Streiche
- einschüchternde Bemerkungen
- Körperkontakt, Streicheln, Drücken oder Küssen
- Vandalismus
- Beleidigende Anrufe oder Fotos

## **VERTRAULICHKEIT**

Die IFA ist sich bewusst, dass es schwierig sein kann, eine Beschwerde wegen Belästigung einzureichen, dass es aber ebenso schwierig ist, wenn man zu Unrecht der Belästigung beschuldigt oder deswegen verurteilt wird. Die IFA erkennt die Anliegen aller beteiligten Parteien an, die Angelegenheit vertraulich zu behandeln.

Daher wird die IFA den Namen des Beschwerdeführers, die Umstände, die zu einer Beschwerde führen, oder den Namen des Beschuldigten nicht an Dritte weitergeben, es sei denn, eine solche Weitergabe ist aufgrund eines disziplinarischen, rechtlichen oder sonstigen Beschwerdeverfahrens erforderlich.

## **BELÄSTIGUNGSAUSSCHUSS**

Die IFA ernennt mindestens zwei Personen, die selbst Funktionäre oder Mitarbeiter der Organisation sind, im Rahmen dieser Richtlinie zu Belästigungsbeauftragten, sofern kein Präsidiumsmitglied ernannt wird.

Die Rolle der Belästigungsbeauftragten besteht darin, neutral, unvoreingenommen und unabhängig zu handeln, Beschwerden entgegenzunehmen, bei der informellen Lösung von Beschwerden zu helfen, Aufzeichnungen zu führen und im Fall einer formellen schriftlichen Beschwerde bei der Durchführung beratend zu agieren. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie stehen die Belästigungsbeauftragten in direkter Verantwortung gegenüber dem Präsidium.

Die IFA stellt sicher, dass Belästigungsbeamte eine angemessene Schulung und Unterstützung bei der Ausübung ihrer Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie erhalten.

## **BESCHWERDEVERFAHREN**

Eine Person, die Belästigung erfährt, wird ermutigt, den ersten Rat beim Competition Manager oder einem Belästigungsbeauftragten einzuholen.

Den Competition Manager oder Belästigungsbeauftragte informiert den Beschwerdeführer gegebenenfalls über die Möglichkeiten, eine informelle Lösung seiner Beschwerde zu finden:

- **Mediation**, bei der sich der/die Belästigungsbeauftragte(n) sich direkt mit dem Beschuldigten befassen, um eine geeignete Lösung zu finden.
- **Schlichtungsverfahren**, bei dem der/die Belästigungsbeauftragte(n) den Beschwerdeführer und den Beschuldigten anhören und gemeinsam eine geeignete Lösung erarbeitet wird
- **Das Recht, im Rahmen dieser Richtlinie eine formelle schriftliche Beschwerde** einzureichen, wenn eine informelle Lösung unangemessen oder nicht möglich ist.

Wird eine förmliche Beschwerde eingereicht, so legt der/die Belästigungsbeauftragte(n) innerhalb von 15 Tagen nach Eingang der förmlichen schriftlichen Beschwerde dem Präsidium einen Bericht mit der Empfehlung für weitere Maßnahmen vor.

## **DISZIPLINARVERFAHREN**

Jede Person, gegen die eine Beschwerde wegen Belästigung geltend gemacht wird, kann auf der Grundlage der Ergebnisse und Empfehlungen der Belästigungsbeauftragten schwer bestraft werden.

Für die Anwendung dieser Richtlinie werden Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person nicht gerechtfertigt, wenn sie:

Für die Zwecke dieser Richtlinie werden Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person nicht toleriert, wenn:

Any person against whom a complaint of harassment is substantiated may be severely disciplined based on the findings and recommendations made by the harassment officers.

For the purposes of this policy, retaliation against an individual will not be tolerated for having:

- eine Beschwerde im Rahmen dieser Richtlinie eingereicht hat; oder
- an einem Verfahren im Rahmen dieser Richtlinie beteiligt war; oder
- mit einer Person in Verbindung gebracht wurde, die eine Beschwerde eingereicht hat oder an einem Verfahren im Rahmen dieser Richtlinie beteiligt war.
- filed a complaint under this policy; or
- participated in any procedure under this policy; or
- been associated with a person who filed a complaint or participated in any procedure under this policy.

False accusations will be viewed very seriously and disciplinary action will be recommended against individuals who bring such false charges.

The IFA Board of Directors can impose appropriate disciplinary sanctions from warnings, to fines, to suspension and expulsion when a complaint of harassment has been substantiated. The same disciplinary sanctions can be imposed if a false accusation has been substantiated.

## **APPEALS**

Both the complainant and respondent shall have the right to appeal the decision.

A notice of intention to appeal, along with grounds for the appeal, must be provided to IFA Secretary General within 14 days of the complainant or respondent receiving the formal notification of the outcome of the case.

The IFA Secretary General shall forward the appeal to the IFA Court.

## **REPORTING TO HARASSMENT OFFICERS**

Every member of the IFA has a responsibility to play a part in ensuring that the sport environment is free from harassment.

IFA encourages all incidents of harassment to be reported, regardless of who the offender may be.

## **RESPONSIBILITY**

The IFA Board of Directors is responsible for the implementation of this policy. In addition, the Executive Committee is responsible for:

- discouraging and preventing harassment within the IFA;
- investigating formal complaints of harassment in a sensitive, responsible, and timely manner;
- imposing appropriate disciplinary or corrective measures when a complaint of harassment has been substantiated based on the findings of the harassment officers, regardless of the position or authority of the offender;
- providing advice to persons who experience harassment;
- doing its utmost to support and assist any employee or member of IFA who experiences harassment by someone who is not an employee or member of IFA;
- making all individuals involved in the IFA aware of the problem of all forms of harassment, and of the procedures contained in this policy;
- informing both complainants and respondents of the procedures contained in this policy and of their rights under this policy and the law;
- regularly reviewing the terms of this policy to ensure that they adequately meet the organisation's legal obligations and public policy objectives;
- appointing officers and providing the training and resources they need to fulfil their responsibilities under this policy;
- rehabilitate publicly, persons who have been victims of harassment or who have been victims of a false accusation.

Approved by the IFA Board of Directors dated 9 May 2016.